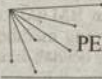


Sudah tiba masa organisasi bertindak

Berita Harian Rabu 9/6/21



PERSPEKTIF

PUTERI FADLINE
MUHAMAD TAMYEZ

Selama dua dekad lalu, pemimpin dalam organisasi menghadapi banyak pergolakan dan cabaran dalam ketidakpastian.

Namun, pandemik Covid-19 memberi cabaran yang lebih hebat di mana mereka terpaksa menghadapi krisis kewangan global dan perubahan teknologi yang ketara.

Tidak dapat nafikan akan muncul lebih banyak cabaran pada masa depan. Cabaran seperti ketidaksamaan pendapatan dan cuaca buruk oleh perubahan iklim bakal menyebabkan kekacauan kepada organisasi tempatan, malah organisasi antarabangsa.

Semua cabaran yang sedang berlaku dan akan datang ini cukup untuk memberi isyarat kepada kita perlunya persekitaran organisasi yang lebih dinamik

untuk berdaya saing baik di peringkat tempatan atau antarabangsa.

Secara umumnya, kebanyakan teori dan amalan operasi organisasi hari ini dibuat untuk keadaan yang stabil dan mudah diramal. Namun, perkembangan terkini menunjukkan bahawa banyak amalan ini tidak sesuai dengan situasi ekonomi masa kini yang kini tidak stabil dan sukar diramalkan.

Ungkapan popular – norma baharu telah menggambarkan situasi ini dengan tepat, yang mana pada era pandemik ini organisasi kini terpaksa menggunakan perspektif dan amalan organisasi baharu agar maju dengan lebih dinamik.

Untuk maju dalam masa dinamik, perniagaan perlu mengubah pendekatan mereka sesuai dengan prosedur serta peraturan yang ditetapkan sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), agar tidak mendedahkan pekerja mereka dengan jangkitan Covid-19.

Selama berlakunya pandemik ini, beberapa organisasi hanya berpegang pada peraturan lama hingga telah merugikan mereka.

Masih ada organisasi yang terus ber-

operasi dengan pekerja yang bekerja di kawasan dekat tanpa halangan pelindung. Banyak pekerja datang bekerja sakit untuk mendapatkan bonus yang dijanjikan syarikat.

Akhirnya, mereka terpaksa menutup beberapa kilang berikutan wabak Covid-19 dan kemudian didenda dan dikenakan tindakan undang-undang.

Dengan demikian, semua organisasi tempatan, malah di seluruh dunia mengubah peraturan mereka untuk meningkatkan jarak sosial di barisan pengeluaran dan di ruang rehat, dengan syarat cuti sakit berbayar dan melarang penggunaan pekerja sementara, yang semuanya membantu mereka terus beroperasi dengan selamat.

Ini jelas menunjukkan organisasi harus mengubah dasarnya demi menghadapi krisis yang masih belum nampak titik noktahnya. Demi menghadapi krisis ini, sistem yang lebih dinamik perlu dibudayakan di sesebuah organisasi.

Terdapat tiga langkah khusus yang harus diambil oleh organisasi untuk membantu peralihan tersebut.

Pertama adalah keperluan organisa-

si melengkapkan diri dengan set kemahiran baharu dari segi kebolehan sosial dan emosi, kognitif dan digital.

Kedua adalah inisiatif daripada pihak ahli lembaga dan pengurusan untuk mengaktifkan pengurusan krisis agar pembuatan keputusan dan tindakan adalah berkesan dan mudah diurus.

Ketiga adalah memberi lebih empati kepada pekerja yang mempunyai beban kerja yang lebih berat jika dibandingkan dengan sebelum pandemik.

Demi mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan, sebaiknya adalah bagi setiap pekerja mengulangi semula rutin bekerja di pejabat.

Interaksi sosial tetap penting meskipun bekerja dari rumah. Ini boleh dilakukan dengan sentiasa berhubung dengan rakan sekerja serta menjadualkan waktu untuk bersosial.

Oleh itu, hubungan profesional perlu dikekalkan antara pekerja dan pihak pengurusan untuk memotivasi mereka menghadapi pelbagai cabaran.

* Profesor Madya Dr Puteri Fadline Muhamad Tamyez ialah Pensyarah Kanan di Fakulti Pengurusan Industri, Universiti Malaysia Pahang